

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KEDISIPLINAN KERJA
PADA ANGGOTA SABHARA POLDA JATENG**



Usulan Penelitian Diajukan untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan
pada Program Studi Pendidikan Akuntansi

Diajukan Oleh:

SITI MAEMUNATUN

A 210 090 109

**PENDIDIKAN AKUNTANSI
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2015



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN

Jl. A. Yani Tromol Pos 1 – Pabelan, Kartasura Telp (0271) 717417 Fax: 715448 Surakarta 57102

Surat Persetujuan Artikel Publikasi Ilmiah

Yang bertanda tangan di bawah ini pembimbing skripsi/tugas akhir :

Nama : Dr. Sabar Narimo, MM.,M.pd

Nik : 374

Telah membaca dan mencermati naskah artikel publikasi ilmiah, yang merupakan ringkasan/tugas akhir dari mahasiswa :

Nama : Siti Maemunatun

NIM : A 210 090 109

Program Studi : Pendidikan Akuntansi

Judul Skripsi : **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KEDISIPLINAN KERJA
PADA ANGGOTA SABHARA POLDA JATENG**

Naskah artikel tersebut, layak dan dapat disetujui untuk dipublikasikan.

Demikian persetujuan dibuat, semoga dapat dipergunakan seperlunya.

Surakarta, 22 Oktober 2015

Pembimbing

Dr. Sabar Narimo, MM.,M.pd

NIK. 374

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEDISIPLINAN KERJA PADA ANGGOTA SABHARA POLDA JATENG

Siti Maemunatun A210 090 109, Progam Studi Pendidikan Akuntansi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2015

Tujuan dari adanya Kepolisian Republik Indonesia adalah untuk melindungi, mengayomi dan melayani masyarakat dalam berbagai lini kehidupan masyarakat. Namun pada kenyataannya masih banyak terjadi pelanggaran kerja yang dilakukan oleh pihak anggota kepolisian. Fenomena terjadinya pelanggaran kedisiplinan kerja yang dilakukan oleh pegawai instansi pemerintahan khususnya anggota kepolisian tidak lepas dari pengaruh motivasi kerja yang dapat mempengaruhi kedisiplinan kerja, serta gaya kepemimpinan atasan juga turut mempengaruhi kedisiplinan kerja pada anggota. Tujuan penelitian ini yaitu: 1) Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja pada anggota Sabhara Polda Jateng. 2) Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja pada anggota Sabhara Polda Jateng. 3) Untuk mengetahui apakah motivasi dan gaya kepemimpinan secara bersama – sama berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja pada anggota Sabhara Polda Jateng. 4). Untuk mengetahui variabel yang paling dominan terhadap kedisiplinan kerja pada anggota Sabhara Polda Jateng. Metode dalam penelitian ini adalah pendekatan penelitian komparatif, sedangkan jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif.

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu: 1) Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kedisiplinan kerja pada anggota Sabhara Polda Jateng. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis uji t yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $3,981 > 1,976$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, yaitu $0,000$, dengan sumbangan efektif sebesar $14,5\%$. 2) Ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kedisiplinan kerja pada anggota Sabhara Polda Jateng. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis uji t yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $3,904 > 1,976$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, yaitu $0,000$, dengan sumbangan efektif yang diberikan sebesar $14,2\%$. 3) Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kedisiplinan kerja pada anggota Sabhara Polda Jateng. Hal ini dapat dilihat dari analisis uji $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $29,602 > 3,058$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, yaitu $0,000$. Hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar $0,287$ dengan prosentase sebesar $28,7\%$, sedangkan $71,3\%$ sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini. 4) Berdasarkan hasil sumbangan efektif yang diperoleh menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memberikan sumbangan efektif sebesar $14,5\%$ dan variabel gaya kepemimpinan memberikan sumbangan efektif sebesar $14,2\%$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kedisiplinan kerja anggota Sabhara Polda Jateng dibandingkan variabel gaya kepemimpinan.

Kata Kunci : Kedisiplinan Kerja, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan.

A. PENDAHULUAN

Tujuan dari adanya Kepolisian Republik Indonesia adalah untuk melindungi, mengayomi dan melayani masyarakat dalam berbagai lini kehidupan masyarakat. Selain itu kepolisian juga memiliki semboyan berupa “Rastra Sewakottama” yang berarti bahwa Polri adalah sebagai abdi utama dari pada Nusa dan Bangsa. Pada dasarnya bertugas menjaga keamanan dan kenyamanan masyarakat dan harusnya memberikan pelayanan dengan sebaik mungkin. Akan tetapi untuk mencapai sebuah keamanan dan kenyamanan tersebut tentulah membutuhkan usaha dan kerja keras dari pihak kepolisian itu sendiri (Ardian:2007). Anggota kepolisian seharusnya menjadi teladan bagi masyarakat secara keseluruhan agar masyarakat dapat percaya terhadap peran anggota kepolisian.

Anggota kepolisian yang merupakan pegawai instansi pemerintah seharusnya memberi contoh yang baik untuk masyarakat, terutama dalam hal kedisiplinan. Seorang pegawai seharusnya mematuhi peraturan yang ada didalam instansi tempatnya bekerja karena mereka merupakan panutan bagi masyarakat luas. Saat ada contoh yang buruk dari tindakan anggota kepolisian maka akan memberikan citra negatif bagi instansi kepolisian dimata masyarakat. Maka dari itu hal inilah yang melandasi pentingnya kedisiplinan kerja yang harus diciptakan dalam lingkungan kerja kepolisian. Namun pada kenyataannya masih banyak terjadi pelanggaran kerja yang dilakukan oleh pihak anggota kepolisian. Hal ini diperkuat dengan adanya berbagai pemberitaan dari media. Dilansir dari media online jogjatv.com (2013) diberitakan bahwa Seorang personil kesatuan Sabhara di jajaran Kepolisian Resort Surakarta, Andrian Wasis resmi dipecat karena meninggalkan tugasnya lebih dari 30 hari. Upacara pemberhentian dengan tidak hormat dilangsungkan di halaman Mapolresta Surakarta, bersamaan dengan peringatan Hari Korpri, dengan tanpa dihadiri oleh yang bersangkutan (29/11/13).

Menurut Sastrohadiwiryo (2003:291) “Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan – peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya

dan tidak mengelak untuk menerima sanksi– sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang dilakukan kepadanya”. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja menurut Prijodarminto (1992) faktor – faktor yang berpengaruh terhadap disiplin kerja adalah

1. faktor lingkungan luar (ekstern)
2. faktor lingkungan dalam (intern) seperti kelembagaan, kepemimpinan dan motivasi.

Akan tetapi segala bentuk pelanggaran yang dilakukan oleh anggota kepolisian tersebut tidaklah terlepas dari pengaruh-pengaruh baik dalam diri anggota kepolisian tersebut maupun pengaruh dari lingkungan kerja nya. Salah satu hal yang dapat mempengaruhi terjadinya perilaku ketidakdisiplinan dalam berkerja adalah motivasi kerja yang dimiliki oleh anggota kepolisian tersebut. Selain dari motivasi kerja yang dapat mempengaruhi kedisiplinan kerja, gaya kepemimpinan atasan juga turut mempengaruhi kedisiplinan kerja pada anggota.

Hasibuan (2006:219) menyatakan bahwa:”Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala dan upayanya untuk mencapai kepuasan kerja”. Menurut Anoraga (2009:35) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

McClelland (1987:74174) mengatakan ada beberapa faktor motivasi kerja yang mengacu orang ingin berprestasi yaitu:

1. *Kebutuhan berafiliasi* yaitu seseorang butuh untuk menjalin persahabatan dengan orang lain
2. *Kebutuhan berkuasa*, yaitu hasrat seseorang untuk mengendalikan atau mempengaruhi orang lain yang lebih rendah.

Nawawi (2003:115) “ Gaya kepemimpinan diartikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota bawahannya”. Hal serupa juga disampaikan Wirawan (2013:352) gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin mempengaruhi para pengikutnya. Sedangkan Racmawati(2004:67) ”Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi suatu kelompok kearah

pencapaian tujuan atau suatu usaha menggunakan suatu gaya mempengaruhi dan tidak memaksa untuk memotivasi individu dalam mencapai tujuan”.

Menurut Soehardi (2010:66-70) faktor – faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan adalah :

1. Figur Sifat
2. Kualitas atau Kemampuan
3. Prestasi atau Hasil

B. METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan di Sabhara Polda Jateng Kabupaten Semarang. Penelitian dilakukan pada bulan mei 2014. Populasi dalam penelitian ini adalah anggota Sabhara Polda Jateng yang berjumlah kurang lebih 584orang. Dalam penelitian ini di ambil sample yaitu satu kelompok dari 11 kelompok, yaitu kelompok letting 2013 yang berjumlah 352 anggota dan dari sejumlah anggota yang ada hanya diambil sampel sebanyak 150 orang. Variable dalam penelitian ini yaitu : Variabel independen dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2). Sedangkan Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kedisiplinan Kerja (Y).

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan angket. Dalam penelitian ini menggunakan angket kedisiplinan kerja, angket motivasi kerja, dan angket gaya kepemimpinan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi berganda, uji f, serta uji t.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja anggota Sabhara Polda Jateng. Hal ini dapat dilihat dari persamaan regresi linear berganda sebagai berikut $= 8,617 + 0,358X_1 + 0,351X_2$, berdasarkan persamaan tersebut terlihat bahwa koefisien regresi dari masing-masing variabel independen bernilai positif, yang berarti variabel motivasi kerja dan gaya kepemimpinan secara parsial

maupun simultan berpengaruh positif terhadap kedisiplinan kerja anggota Sabhara Polda Jateng. Berdasarkan penelitian tersebut, dapat dikatakan bahwa motivasi kerja baik itu dari diri sendiri maupun orang/pihak lain berpengaruh positif dan nyata terhadap kedisiplinan kerja, begitupula dengan anggota Sabhara Polda Jateng.

Berdasarkan hasil uji keberartian regresi linear berganda atau uji F diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $29,602 > 3,058$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, yaitu $0,000$. Hal ini berarti motivasi kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kedisiplinan kerja anggota Sabhara Polda Jateng.

Sedangkan dari penelitian saat ini memiliki koefisien determinasi yang diperoleh sebesar $0,287$ yang berarti bahwa pengaruh yang diberikan oleh kombinasi variabel motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kedisiplinan kerja adalah sebesar $28,7\%$ sedangkan $71,3\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hasil sumbangan efektif yang diperoleh menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memberikan sumbangan efektif sebesar $14,5\%$ dan variabel gaya kepemimpinan memberikan sumbangan efektif sebesar $14,2\%$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kedisiplinan kerja anggota Sabhara Polda Jateng dibandingkan variabel gaya kepemimpinan. Hal ini dikarenakan variabel motivasi kerja mampu memberikan pengaruh yang tinggi kepada setiap responden akan kewajibannya sebagai Polisi. Sedangkan variabel gaya kepemimpinan memiliki banyak faktor penghalang yang mengakibatkan kontribusi terhadap kedisiplinan kerja tidak optimal.

D. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan, sehingga dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kedisiplinan kerja pada anggota Sabhara Polda Jateng. Hal ini dapat dilihat dari hasil

analisis uji t yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $3,981 > 1,976$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, yaitu $0,000$, dengan sumbangan efektif sebesar $14,5\%$.

2. Ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kedisiplinan kerja pada anggota Sabhara Polda Jateng. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis uji t yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $3,904 > 1,976$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, yaitu $0,000$, dengan sumbangan efektif yang diberikan sebesar $14,2\%$.
3. Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kedisiplinan kerja pada anggota Sabhara Polda Jateng. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis uji F yang memperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $29,602 > 3,058$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, yaitu $0,000$. Hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar $0,287$ yang menunjukkan bahwa besarnya pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja pada anggota Sabhara Polda Jateng. Sedangkan untuk jumlah prosentase pengaruh yang diberikan dari penelitian ini adalah sebesar $28,7\%$, sedangkan $71,3\%$ sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini.
4. Berdasarkan hasil sumbangan efektif yang diperoleh menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memberikan sumbangan efektif sebesar $14,5\%$ dan variabel gaya kepemimpinan memberikan sumbangan efektif sebesar $14,2\%$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kedisiplinan kerja anggota Sabhara Polda Jateng dibandingkan variabel gaya kepemimpinan.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Abdilah, S. 2013. "Mangkir dari Tugas Anggota Sabhara di Pecat". (online), (<http://www.Jogjatv> , diakses tanggal 25 Maret 2014. Jam 15.00)
- Anoraga P. 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ardian, K. 2007. "Perkembangan Tugas, Peran dan Fungsi Serta Upaya Diskresi Kepolisian".(online), (<http://www.Scribd.com>, diakses tanggal 25 Maret 2014. Jam 16.30)

- Hasibuan. 2006. *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*. Jakarta Edisi Revisi : PT. Bumi Aksara.
- McClelland. 1987. *Memacu Masyarakat Berprestasi: Mempercepat Laju Pertumbuhan Ekonomi Melalui Peningkatan Motif Berprestasi*. Jakarta :Intermedia.
- Nawawi, Hadari. 2003. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Prees.
- Prijodarminto, Sugeng. 1992. *Disiplin Kiat Menuju Sukses*. Jakarta: PT. Pradnya Paramitha.
- Rachmawati, E Nuraini. 2004. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia : Sebagai basis meraih keunggulan kompetitif*. Yogyakarta: Ekonisia.
- Sastrohadiwiryo S. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia* . Jakarta : Bumi Aksara.
- Soehardi. A.S. 2010. *Polisi dan Kepemimpinan*. Semarang: Kepolisian Republik Indonesia.
- Wirawan. 2013. *Kepemimpinan: teori psikologi, perilaku organisasi aplikasi, dan penelitian* . Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada.